Deutscher Bundestag
7. Wahlperiode

Drucksache 7/93

01. 02. 73

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen und technischen Personals an den hochschulfreien Forschungseinrichtungen des Bundes und bei Zuwendungsempfängern des Bundes

Schreiben des Bundesministers des Innern – D III 1 – 220 218/62 – und des Bundesministers für Forschung und Technologie – I AZ – vom 19. Januar 1973:

Über die Auswirkungen der Beschlüsse des Kabinettsausschusses für wissenschaftliche Forschung, Bildung und Ausbildungsförderung (nachfolgend: Kabinettsausschuß) zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen und technischen Personals in den hochschulfreien Forschungseinrichtungen des Bundes haben wir am 26. Oktober 1967 (Drucksache V/2165), am 6. März 1969 (Drucksache V/3963) und am 30. März 1971 (Drucksache VI/2044) berichtet. Alle Berichte hat der Deutsche Bundestag zustimmend zur Kenntnis genommen. Bei der Beschlußfassung über den Bericht vom 30. März 1971 wurde die Bundesregierung am 4. November 1971 ersucht, dem Deutschen Bundestag erneut zu berichten und hierbei insbesondere auf die Erfahrungen mit der überarbeiteten Fassung der Leitlinien zu Grundsatz-, Struktur- und Organisationsfragen von rechtlich selbständigen Forschungseinrichtungen einzugehen.

Im Einvernehmen mit dem Bundesminister der Finanzen berichten wir wie folgt:

Die Beschlüsse des Kabinettsausschusses unterscheiden zwischen Großforschungseinrichtungen (Kern-, Luftfahrt- und Raumfahrtforschungseinrichtungen), Forschungseinrichtungen, die mit Großforschungseinrichtungen vergleichbar sind, und Forschungseinrichtungen, die sich mit Großforschungseinrichtungen nicht vergleichen lassen. Die für diese Einrichtungen beschlossenen Maßnahmen sind im einzelnen in Abschnitt I des Berichts vom 26. Oktober 1967 dargestellt.

I.

Tarifvertragliche Verbesserungen

Zu diesen bereits 1966 eingeleiteten Maßnahmen sind in den vergangenen Jahren – vgl. Abschnitt I des Berichts vom

Druck: Thenée Druck KG, 53 Bonn, Tel.: (02221) 23 19 67
Alleinvertrieb: Verlag Dr. Hans Heger, 53 Bonn-Bad Godesberg 1, Postfach 821, Goethestr. 56, Tel. (02221) 36 35 51

30. März 1971 – tarifvertragliche Neuregelungen getreten wie

— die Umstellung des Vergütungssystems der Angestellten auf das Lebensalter unter erheblicher Verbesserung der Aufrückungsgewinne,

— die Verbesserung der Zulagenregelung in den Sonderregelungen 2 o zum Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT),

— die Zahlung der Technikerzulage entsprechend der gesetzlichen Regelung für die vergleichbaren Beamten des gehobenen technischen Dienstes,

— die Aufnahme der Tätigkeitsmerkmale für Meister in die jeweils nächsthöhere Vergütungsgruppe,

durch die auch die Arbeitsbedingungen des Personals in den hochschulfreien Forschungseinrichtungen verbessert worden sind.

Seit dem letzten Bericht sind weitere Verbesserungen tarifvertraglich vereinbart worden, die sich zugunsten des betroffenen Personals der Forschungseinrichtungen auswirken.

1. Durch den Tarifvertrag vom 5. August 1971 (Angestellte in medizinischen Hilfsberufen und medizinisch-technischen Berufen) ist die Eingruppierung eines beträchtlichen Teils des bei Forschungsaufgaben im medizinischen Bereich eingesetzten Hilfspersonals, insbesondere der medizinisch-technischen Assistentinnen, mit Wirkung vom 1. Juli 1971 spürbar verbessert worden (durchweg Anhebung um eine Vergütungsgruppe).

2. Durch den Tarifvertrag vom 15. November 1971 (Angestellte in der Datenverarbeitung) ist die Eingruppierung der Angestellten in der Programmierung und in der Organisation bis zur Vergütungsgruppe II a auch im Forschungsbereich mit Wirkung vom 1. Dezember 1971 grundlegend neu geordnet worden, und zwar mit dem Ergebnis einer erheblichen Verbesserung der Eingruppierung (Anhebung um mindestens eine Vergütungsgruppe). Verbessert wurde auch die Eingruppierung der sonstigen Angestellten in der Datenverarbeitung (Angestellte in der Datenerfassung, Arbeitsvorbereitung, Datenbearbeitung, Datenträgerarchivierung und in der Maschinenbedienung).

3. Durch den Tarifvertrag vom 23. Februar 1972 (Ärzte, Apotheker, Tierärzte, Zahnärzte) hat sich die Vergütungssituation der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Ärzte auch in Forschungseinrichtungen mit Wirkung vom 1. Januar 1972 erheblich verbessert. U. a. werden Fachärzte, Fachtierärzte und Fachzahnärzte bei entsprechender Tätigkeit sogleich nach Vergütungsgruppe I b BAT eingruppiert und erreichen nach achtjähriger Tätigkeit die Vergütungsgruppe I a; Ärzte ohne Facharztanerkennung erreichen die Vergütungsgruppe I b nach fünf Jahren; für die Zeitaufstiege werden auch Zeiten ärztlicher Tätigkeit außerhalb von Forschungseinrich-

tungen und außerhalb des öffentlichen Dienstes voll berücksichtigt.

4. Durch den Tarifvertrag vom 15. Juni 1972 (Angestellte in technischen Berufen) sind die Tätigkeitsmerkmale auch der mit Forschungsaufgaben betrauten Ingenieure unter Beibehaltung der Technikerzulage mit Wirkung vom 1. Juli 1972 durchweg um eine Vergütungsgruppe angehoben worden; das gleiche gilt mit unwesentlichen Einschränkungen auch für die Eingruppierung der staatlich geprüften Techniker, der technischen Assistenten und der sonstigen Angestellten mit technischen Tätigkeiten.

II.

Ausbau und Fortentwicklung der vom Kabinettsausschuß für wissenschaftliche Forschung, Bildung und Ausbildungsförderung beschlossenen Maßnahmen

Die in Abschnitt II des Berichts vom 30. März 1971 dargestellten Verbesserungen der Zulagenregelung sind im Laufe des Jahres 1971 von den Großforschungseinrichtungen und von den mit diesen vergleichbaren Forschungseinrichtungen übernommen worden. Die Verbesserungen sind von den betroffenen Forschungseinrichtungen begrüßt worden (über Auswirkungen der Zulagenregelung vgl. unten Abschnitt V Ziffern 1 und 2).

Daneben sind zwischenzeitlich weitere Maßnahmen wirksam geworden.

Die qualifizierten Nachwuchswissenschaftler in Großforschungs- und vergleichbaren Forschungseinrichtungen, mit denen besondere Zeitverträge abgeschlossen werden (vgl. Abschnitt I Ziffer 1 Buchstabe d und Ziffer 2 Buchstabe c des Berichts vom 26. Oktober 1967), erhalten mit Wirkung vom 1. Juli 1972

— Kinderzuschlag auch für das dritte Kind und weitere Kinder in sinngemäßer Anwendung der für die Angehörigen des öffentlichen Dienstes geltenden Regelungen und

— vermögenswirksame Leistungen in entsprechender Anwendung des Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen an Angestellte vom 17. Dezember 1970 bzw. der an dessen Stelle tretenden Tarifverträge.

Wie bisher schon sind die Grundvergütungen dieser Wissenschaftler unter Berücksichtigung der jeweiligen Erhöhung der Vergütungen und Löhne der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes laufend an die wirtschaftliche Entwicklung angepaßt worden. Seit dem 1. Januar 1972 liegen die Grundvergütungen zwischen 2506 DM und 3297 DM monatlich. So kann z. B. ein jüngerer, besonders qualifizierter Wissenschaftler (verheiratet, 1 Kind) während der Vertragsdauer eine Vergütung von mehr als 3800 DM monatlich erreichen.

III.

Erfahrungen mit der überarbeiteten Fassung der „Leitlinien zu Grundsatz-, Struktur- und Organisationsfragen von rechtlich selbständigen Forschungseinrichtungen"

Zu den Auswirkungen der „Leitlinien" liegen bisher nur erste Erfahrungen vor, da die Mehrzahl der Forschungseinrichtungen, für welche die Leitlinien vorgesehen sind, erst in der ersten Jahreshälfte 1972 entsprechende neue Satzungen erhalten hat. Der Bundesminister für Forschung und Technologie wird deshalb dem Ausschuß für Forschung und Technologie des Deutschen Bundestages über die Erfahrungen mit den Leitlinien entsprechend einem Ersuchen des Ausschusses für Bildung und Wissenschaft des 6. Deutschen Bundestages Ende 1973 einen Bericht geben. Über die bisher vorliegenden Erfahrungen wird in der Anlage ein Bericht beigefügt.

IV.

Sonstige Maßnahmen

1. Die „Leitlinien zu Grundsatz-, Struktur- und Organisationsfragen von rechtlich selbständigen Forschungseinrichtungen" behandeln in programmatischer Kürze auch Fragen der fachlichen und personellen Mobilität, d. h. der Fähigkeit und Bereitschaft einzelner Wissenschaftler, neue Aufgaben zu übernehmen. Die sich daraus ergebenden Probleme für das an den derzeitigen Aufgaben ausgerichtete hochspezialisierte Personal sind von internationaler Aktualität und von großer Bedeutung für die Effizienz der Forschungseinrichtungen. In den Monaten März und Mai 1972 haben zu Problemen der personellen Mobilität Anhörungen der Betroffenen sowie der Gewerkschaften (Deutsche Angestellten-Gewerkschaft und Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr) und des Verbandes der Wissenschaftler an Forschungsinstituten e. V. (VWF) stattgefunden. Innerhalb der Bundesregierung werden derzeit Maßnahmen zur Förderung der personellen Mobilität geprüft. Die Maßnahmen sollen das vorhandene wissenschaftliche und technische Personal befähigen, neue Aufgaben zu übernehmen; ferner soll der Wechsel zwischen den Großforschungseinrichtungen und anderen Einrichtungen der wissenschaftlichen Forschung erleichtert werden.

2. Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft hat im Rahmen seiner damaligen Zuständigkeit nach Abstimmung mit den Großforschungseinrichtungen den Entwurf einer Stipendienregelung zur Förderung der dort tätigen Doktoranden erstellt. Der Entwurf lehnt sich eng an das Gesetz über die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an den Hochschulen (Graduiertenförderungsgesetz – GFG) vom 2. September 1971 (BGBl. I S. 1465) und die Durchführungsverordnung hierzu vom 3. November 1971 (BGBl. I S. 1751)

an und ermöglicht die Förderung der Doktoranden nach einheitlichen Regelungen. Damit wird den Großforschungseinrichtungen die Heranbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Bereich der Kern-, Luftfahrt- und Raumfahrtforschung sowie der Informatik erleichtert und ein zusätzlicher enger Kontakt zwischen Hochschulen und Großforschungseinrichtungen geschaffen.

3. Die Großforschungseinrichtungen sind bis auf drei Ausnahmen bisher tarifvertraglich nicht gebunden. Vielmehr wird dort der Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) einzelvertraglich angewendet. Der Bundesminister des Innern beabsichtigt, aufgrund der ihm von der Kernforschungsanlage Jülich GmbH (KFA) erteilten Vollmacht zunächst für diese Großforschungseinrichtung Tarifverhandlungen aufzunehmen mit dem Ziel, das für die Arbeitnehmer des Bundes geltende Tarifrecht sinngemäß zu übernehmen und dabei zu prüfen, inwieweit die besonderen Verhältnisse Sonderregelungen rechtfertigen und inwieweit Regelungen, die auf die besonderen Verhältnisse des öffentlichen Dienstes zugeschnitten sind, modifiziert oder von der Übernahme ausgeschlossen werden müssen.

V.

Auswirkungen der Beschlüsse des Kabinettsausschusses für wissenschaftliche Forschung, Bildung und Ausbildungsförderung und der im Berichtszeitraum getroffenen Maßnahmen

A. Auswirkungen im Bundesbereich

1. Großforschungseinrichtungen

Nach neuesten Erhebungen hat die Zahl des wissenschaftlichen und technischen Personals in den Großforschungseinrichtungen vom 31. Dezember 1970 bis zum 31. Juli 1972 um 11,6 v.H., die des wissenschaftlichen Personals allein um 13,6 v.H. zugenommen. Diese Zuwachsraten liegen um 2,5 v.H. bzw. 5,3 v.H. unter denen des vorangegangenen Berichtszeitraumes. Die Zahl der unbesetzten Stellen ist zwar mit 7 v.H. nahezu konstant geblieben; hierbei ist aber zu berücksichtigen, daß die Großforschungseinrichtungen bereits von dem voraussichtlichen Stellensoll für 1972 ausgegangen sind, jedoch im Rahmen der Vorläufigen Haushaltsführung 1972 noch nicht über die neuen Stellen verfügen konnten. Es kann somit davon ausgegangen werden, daß der Vomhundertsatz der unbesetzten Stellen, bezogen auf das Stellensoll 1971, im Durchschnitt geringer als 7 v.H. ist. Außerdem ergibt sich im Rahmen einer normalen Fluktuation zwangsläufig eine Anzahl vorübergehend unbesetzter Stellen.

Am 31. Juli 1972 sind Leistungszulagen an 33,7 v.H. des erfaßten wissenschaftlichen und technischen Personals gewährt worden. Dabei erhielten 42,9 v.H. der wissenschaft-

lichen und 26,9 v.H. der übrigen zulagenberechtigten Angestellten Leistungszulagen. Aufzehrbare Zulagen haben 25,1 v.H. des wissenschaftlichen und technischen Personals erhalten. Auch hier erwies es sich als notwendig, zugunsten des wissenschaftlichen Personals (33 v.H.) verglichen mit dem übrigen Personal (20,4 v.H.) stärkeren Gebrauch von der Zulagenregelung zu machen.

Der Rahmen, innerhalb dessen diese Zulagen gewährt werden können, ist damit auch im Berichtszeitraum nicht voll ausgeschöpft worden. Dies beruht im wesentlichen auf denselben Gründen, auf die schon im Bericht vom 6. März 1969 hingewiesen worden ist: Die Forschungseinrichtungen sind im Rahmen einer verantwortungsbewußten Personalpolitik bemüht, einen Teil der ihnen zur Verfügung stehenden Zulagen in Reserve zu halten, um in besonders dringenden Fällen die benötigten Wissenschaftler und Techniker gewinnen oder halten zu können. Gegenüber den vorangegangenen Berichtszeiträumen wird von den aufzehrbaren Zulagen stärker Gebrauch gemacht.

2. Mit Großforschungseinrichtungen vergleichbare Forschungseinrichtungen

   Auch bei den im Bericht vom 30. März 1971 aufgeführten vergleichbaren Forschungseinrichtungen hat sich die Personallage weiter stabilisiert. Bei der größten dieser Einrichtungen, der Gesellschaft für Mathematik und Datenverarbeitung mbH, St. Augustin, hat sich die Zahl der unbesetzten Stellen von 17,8 v.H. auf 2 v.H. verringert. Der Rückgang der unbesetzten Stellen dürfte neben der Zulagenregelung vor allem auf den Tarifvertrag vom 15. November 1971 (Angestellte in der Datenverarbeitung) zurückzuführen sein.

3. Mit Großforschungseinrichtungen nicht vergleichbare Forschungseinrichtungen

   Die Feststellungen in den bisherigen Berichten, daß die Personallage bei diesen Forschungseinrichtungen als normal angesehen werden kann, gelten auch für den jetzigen Berichtszeitraum. Bei auffallend vielen Forschungseinrichtungen sind die Stellen, die für das mit der Vorbereitung, Durchführung und Auswertung von Forschungsaufgaben betraute wissenschaftliche Personal zur Verfügung stehen, voll besetzt. Der Vomhundertsatz der Zulagenempfänger ist bei den einzelnen Forschungseinrichtungen im wesentlichen gleichgeblieben; dabei sind die zulässigen Höchstquoten der Zulagenempfänger (25 v.H. der Gesamtzahl der in den Haushalts- oder Wirtschaftsplänen der Forschungseinrichtungen für das wissenschaftliche Personal im eigentlichen Forschungsbereich ausgewiesenen Stellen) in der überwiegenden Zahl der Fälle nicht voll ausgeschöpft worden. Dadurch kann auch in diesem Bereich in Zukunft besonders qualifizierten Bewerbern oder Mitarbeitern ein zusätzlicher finanzieller Anreiz geboten werden.

B. Auswirkungen im Bund/Länderbereich

Die Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e. V. hat die seit dem letzten Bericht eingetretenen Verbesserungen übernommen. Schwierigkeiten sind im Berichtszeitraum nicht aufgetreten.

VI.

Zusammenfassung

Die dargelegten Maßnahmen im Forschungsbereich haben sich auch in diesem Berichtszeitraum bewährt; sie haben bewirkt, daß sich die Personalsituation weitgehend entspannt hat. Die Forschungseinrichtungen können z. Z. finanzielle Bedingungen bieten, die in der Regel denen in Industrie und Wirtschaft durchaus konkurrenzfähig sind. Die Bundesregierung wird der weiteren Entwicklung im Personalbereich der Forschungseinrichtungen ihr besonderes Augenmerk widmen.

Der Bundesminister
für Forschung und Technologie
IV B 1 b – 06600 – 25/72

Anlage zum Bericht des Bundesministers des Innern und des Bundesministers für Forschung und Technologie an den Deutschen Bundestag vom 19. Januar 1973

Bericht über die Erfahrungen mit der überarbeiteten Fassung der „Leitlinien zu Grundsatz-, Struktur- und Organisationsfragen von rechtlich selbständigen Forschungseinrichtungen"

I.

Mit den Leitlinien zur Struktur der Großforschungseinrichtungen hat die Bundesregierung – wie in der Regierungserklärung vom 28. Oktober 1969 angekündigt – in kurzer Zeit erste Maßnahmen zur Überwindung überalterter hierarchischer Strukturen in der Wissenschaft und Forschung getroffen. Entsprechend den Leitlinien haben inzwischen folgende Forschungseinrichtungen im Geschäftsbereich des Bundesministers für Forschung und Technologie neue Satzungen und damit fortschrittlichere Strukturen erhalten:

Gesellschaft für Kernforschung mbH (GfK), Karlsruhe

Kernforschungsanlage Jülich GmbH (KFA), Jülich

Gesellschaft für Strahlen- und Umweltforschung mbH (GSF), München

Gesellschaft für Kernenergieverwertung in Schiffbau und Schiffahrt mbH (GKSS), Hamburg

Die Satzung des Hahn-Meitner-Instituts für Kernforschung Berlin GmbH (HMI) war Anfang 1971 schon vor den „Leitlinien" in Kraft getreten.

Die relativ neuen Satzungen der im Aufbau befindlichen Gesellschaft für Schwerionenforschung mbH (GSI), Darmstadt, und der Stiftung Deutsches Elektronen-Synchrotron (DESY), Hamburg, entsprechen bereits weitgehend den Leitlinien. Hier ist noch die Beteiligung der wissenschaftlichen und technischen Mitarbeiter in den Aufrichtsgremien zu verwirklichen.

Die neue Satzung der Gesellschaft für Mathematik und Datenverarbeitung mbH (GMD), Bonn, konnte bisher nicht in Kraft treten, weil noch Fragen der Aufgabenstellung der GMD offen sind. Die neuen Strukturen werden bei der GMD jedoch schon weitgehend praktiziert.

Bei der Deutschen Forschungs- und Versuchsanstalt für Luft- und Raumfahrt e. V. (DFVLR), Porz-Wahn, wurde die Umsetzung der Leitlinien in eine neue Satzung zuletzt in Angriff

genommen. Hier bestehen besondere Probleme wegen der räumlichen Verteilung auf fünf relativ selbständige Forschungszentren und wegen der Rechtsform der Anstalt als eingetragener Verein. Aber auch bei der DFVLR haben gewählte wissenschaftliche und technische Mitarbeiter bereits Mitwirkungsrechte.

Die Leitlinien hatten darüber hinaus Ausstrahlung auch auf Einrichtungen, die als Selbstverwaltungsorganisationen der Wissenschaft wie die Max-Planck-Gesellschaft und die Deutsche Forschungsgemeinschaft oder als Einrichtungen anderer Bundes- und Länderressorts nicht dem unmittelbaren Einfluß des Bundesministers für Forschung und Technologie unterliegen.

II.

Zum jetzigen Zeitpunkt kann nur über erste Erfahrungen mit den neuen Strukturen berichtet werden. Die meisten neuen Satzungen der Großforschungseinrichtungen sind erst seit etwa Anfang des Jahres 1972 in Kraft.

1. Inzwischen ist die Mitwirkung der wissenschaftlichen und technischen Mitarbeiter bei Entscheidungen in wissenschaftlichen und technischen Angelegenheiten in den Forschungseinrichtungen in breitem Umfang verwirklicht. Hierbei sind alle an Forschungs- und Entwicklungsaufgaben tätigen wissenschaftlichen und technischen Mitarbeiter – unabhängig von Ausbildung oder Examen – gleichgestellt. Die Mitwirkung vollzieht sich dadurch, daß gewählte Vertreter der Mitarbeiter auf allen Entscheidungsebenen beteiligt sind und so vor allem Einfluß auf die Forschungsprogramme nehmen können.

   So haben beim HMI, bei der GfK, der GKSS, der GSF und der KFA Aufsichtsratssitzungen mit Beteiligung gewählter Vertreter der wissenschaftlichen und technischen Mitarbeiter stattgefunden. Dem Senat der DFVLR gehört seit 1968 ein von der Mitgliederversammlung aus dem Kreis der wissenschaftlichen Mitarbeiter gewählter Vertreter an.

   Auch auf der Ebene der Geschäftsführung und Leitung der Forschungseinrichtungen können Entscheidungen in bedeutenden wissenschaftlich-technischen Angelegenheiten nicht mehr ohne Mitwirkung wissenschaftlicher und technischer Mitarbeiter getroffen werden.

   Bei den Forschungs- und Entwicklungszentren wirken die wissenschaftlichen und technischen Mitarbeiter entsprechend den Leitlinien über ein besonderes Gremium an den Entscheidungen mit, so bei GfK, KFA und GKSS sowie bei der GSF und GMD über den Wissenschaftlich-Technischen Rat, der Mitentscheidungskompetenzen hat und dem in Drittelbeteiligung gewählte Mitarbeitervertreter angehören. Bei

den Grundlagenforschungszentren DESY und GSI liegt die Leitung bei einem Wissenschaftlichen Leitungsgremium (Direktorium), dem mehrere Wissenschaftler und die Geschäftsführer angehören. Die Mitwirkung aller nicht dem Direktorium angehörenden wissenschaftlichen und technischen Mitarbeiter vollzieht sich hier über den Wissenschaftlichen Ausschuß, der umfassende Beratungsfunktionen hat und dem in Drittelbeteiligung gewählte Mitarbeitervertreter angehören. Beim HMI wurde über die Leitlinien hinausgehend die paritätische Beteiligung der wissenschaftlichen und technischen Mitarbeiter in der Wissenschaftlichen Leitung eingeführt.

Auf der Ebene der Institute wirkt sich die Mitwirkung für die Mitarbeiter am unmittelbarsten und nachhaltigsten aus. Hier beraten die wissenschaftlichen und technischen Mitarbeiter in annähernd paritätisch besetzten Institutsleitungsausschüssen alle Fragen des Arbeitsprogramms, Finanz- und Personalfragen und andere wesentliche Entscheidungen der Institutsleiter mit. Bei Meinungsverschiedenheiten können sich die Mitarbeiter an die nächsthöhere Ebene (die Geschäftsführung oder den Wissenschaftlich-Technischen Rat) wenden. Die neuen Regelungen haben u. a. bewirkt, daß Konflikte nicht entstehen oder rascher abgebaut werden, was z. B. ein Bericht des Beirats der Wissenschaftler der KFA ausdrücklich vermerkt.

Auch bei größeren Projekten (z. B. Schneller Brüter, Spaltstofflußkontrolle) wirken die wissenschaftlichen und technischen Mitarbeiter über ein Projektgremium in ähnlicher Weise wie in den Instituten mit (mindestens Viertelbeteiligung).

Zur Einführung der Mitwirkung auf den drei Ebenen – Aufsichtsrat, Wissenschaftlich-Technischer Rat und Institute/ Projekte – haben bei den Forschungseinrichtungen Wahlen stattgefunden. Hohe Wahlbeteiligungen (fast immer über 75 v.H. und bis zu 93,6 v.H.) lassen darauf schließen, daß die neuen Strukturen von den betroffenen Mitarbeitern – nicht zuletzt weil sie selbst daran mitgearbeitet haben – angenommen und genutzt werden.

Die Funktionsabläufe bei der Mitwirkung richten sich nach Instituts-, Projekt- oder Geschäftsordnungen, die zum Teil bereits in Kraft getreten sind, teilweise aber in den Forschungseinrichtungen noch diskutiert werden.

Bei der GfK konnten einzelne Institutsordnungen nicht in Kraft treten, weil die Geschäftsführung ein Abweichen von der „Rahmenordnung für alle Institute" und von den Leitlinien beanstanden mußte. Bei den das Konzept der Leitlinien verlassenden Abweichungen handelt es sich etwa um eine Erweiterung des Kreises der Wahl- und damit Mitwirkungsberechtigten, die Versagung des Stimmrechts für den Institutsleiter im Institutsleitungsausschuß, eine stär-

kere Bindung des Institutsleiters an Beratungsergebnisse des Institutsleitungsausschusses sowie um die Erweiterung der Individualrechte des einzelnen Mitarbeiters. Bestrebungen, zumindest das aktive Wahlrecht einem erweiterten Mitarbeiterkreis zu geben, lassen sich auch bei der KFA und beim HMI feststellen.

2. Die ersten Erfahrungen sind nach Auffassung des Bundesministers für Forschung und Technologie und nach dem allgemeinen Echo aus den Forschungseinrichtungen ermutigend. Sie zeigen, daß das System der Mitwirkung in den verschiedenen Ebenen funktioniert, und zwar unabhängig von unterschiedlich festgelegten Paritäten.

   Das Funktionieren der Mitwirkung zeigt sich in der Art und Weise, wie Entscheidungen zustande kommen und darin, daß es möglich ist, Entscheidungen mit der erforderlichen Schnelligkeit zu treffen.

   Durch die Mitwirkung wird in breiterem Umfang wissenschaftlicher Sachverstand nutzbar gemacht und kann in die Entscheidungen einfließen. Dies bewirkt zugleich eine weitgehende Transparenz der Entscheidungsprozesse. Bei Entscheidungen, die auf einer breiten Basis zustande kommen, werden nämlich Argumente und Gesichtspunkte, Interessen und Motive früher und ehrlicher offengelegt. Transparente Entscheidungen finden naturgemäß größeres Vertrauen und tragen so auch zum Abbau von Spannungen bei. Es läßt sich also eine Wechselbeziehung zwischen Qualität und Transparenz von Entscheidungen feststellen.

   In diesen Zusammenhang gehört auch die Qualifikation der Entscheidenden. Skeptische Stimmen hatten anfangs befürchtet, am ehesten würden sich wissenschaftlich weniger Qualifizierte mit agitatorischer Begabung hervortun. Das Gegenteil hat sich ergeben: In alle Entscheidungsebenen wurden fachlich und persönlich anerkannt qualifizierte Mitarbeiter gewählt. Dies betonen die meisten Geschäftsführungen und Wissenschaftlich-Technischen Räte. Hinsichtlich der neu zusammengesetzten Aufsichtsräte, die sich bereits konstituiert haben, ist dies auch die Beobachtung der vom Bundesministerium für Forschung und Technologie entsandten Aufsichtsratsmitglieder.

   Die Entscheidungen haben auch nicht unter Fraktions- oder Blockbildungen, etwa von Mitarbeitervertretern gegenüber den Institusleitern, gelitten. Alle Mitglieder der verschiedenen Organe und Gremien verstehen sich vielmehr als gleichberechtigte und gleichverpflichtete Partner und arbeiten entsprechend gut zusammen. Dies ist u. a. auch darin zum Ausdruck gekommen, daß in den Mitwirkungsorganen Mitarbeitervertreter mit großer Mehrheit zu stellvertretenden Vorsitzenden gewählt wurden. Beispiele sind die Wisenschaftlich-Technischen Räte der GfK, KFA und die Wissenschaftliche Leitung des HMI.

Die Mitwirkung hat auch nicht dazu geführt, daß in stärkerem Maße Partikularinteressen verfolgt werden. Im Gegenteil: Es hat sich gezeigt, daß die wissenschaftlichen und technischen Mitarbeiter in besonderem Maße über die Grenzen ihres Bereichs hinaus denken und großes Verständnis für die Belange, Aufgaben und Zielsetzungen der gesamten Forschungseinrichtungen haben. Es läßt sich somit ein integrierender Effekt der Mitwirkung feststellen. Insbesondere beim HMI ist auch außerhalb des Instituts der Eindruck entstanden, daß die Wissenschaftliche Leitung gegenüber den früher sehr isolierten Sektoren integrierende Wirkung ausübt.

Vielfach wird die Frage nach dem Zeitaufwand für die Mitwirkung gestellt. Naturgemäß kostet die Mitwirkung von mehr Mitarbeitern in einer größeren Zahl von Gremien mehr Zeit. Beim HMI sind beispielsweise rund ein Drittel der wissenschaftlichen und technischen Mitarbeiter Mitglieder der Wissenschaftlichen Leitung, der Sektorenleitungen und Sektorenräte.

In der Vergangenheit wurde in der Tat ein nicht unbeträchtlicher Zeitaufwand für die Mitwirkung investiert. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, daß die meiste Zeit nicht unmittelbar der Mitwirkung diente, sondern vielmehr für die Diskussion und Formulierung der Grundsätze, der Strukturen und Regelungen der Mitwirkung benötigt wurde. Nachdem die Leitlinien und neuen Satzungen vorliegen und auch die weiteren Regelungen wie Geschäftsordnungen, Institutsordnungen und Wahlordnungen weitgehend verabschiedet sind, wird sich künftig die Tätigkeit in den Mitwirkungsgremien in erster Linie auf die Behandlung von wissenschaftlichen und technischen Sachfragen konzentrieren und damit ein ausgewogenes Maß erreichen.

Das HMI nimmt an, daß die Mitglieder der Wissenschaftlichen Leitung, der Sektorenleitung und Sektorenräte wöchentlich bis zu drei Stunden ihrer Arbeitszeit für die Arbeit in den Gremien aufwenden. In vergleichbarer Größenordnung wird der Zeitaufwand bei der GKSS geschätzt. Die GSF schätzt den jährlichen Zeitaufwand für die Mitwirkung bei rund 250 wissenschaftlichen und technischen Mitarbeitern auf fünf bis zehn Mannjahre.

Alle bisherigen Erfahrungen haben gezeigt, daß der Zeitaufwand für die Mitwirkung sowohl insgesamt als auch bezüglich der zeitlichen Belastung des einzelnen an der Mitwirkung beteiligten Mitarbeiters dieser wichtigen Aufgabe angemessen ist und durch die positiven Ergebnisse der Mitwirkung gerechtfertigt wird. Eine Effizienzminderung konnte jedenfalls nirgendwo festgestellt werden, wenngleich in der Diskussion über die neuen Strukturen insbesondere von seiten einiger Geschäftsführer und Institutsleiter entsprechende Befürchtungen geäußert worden waren. Andererseits ist in den Forschungseinrichtungen bisher auch keine

Steigerung der Effizienz durch die breitere Mitwirkung beobachtet worden. Der Beirat der Wissenschaftler der KFA meint, die Effizienz der wissenschaftlichen Arbeit habe insbesondere in den Instituten wegen des Abbaus von Konflikten zugenommen.

3. Nach wie vor wird auch grundsätzliche Kritik an den neuen Strukturen geübt. Im Vordergrund steht dabei der Vorwurf, die neuen Strukturen schlössen einen großen Teil der Mitarbeiter von der Mitwirkung aus. Dabei sind Schlagworte zu hören wie „Privilegierung einer kleinen Gruppe", „Zweiklassensystem" und „Ersatzmitbestimmung"; es wird als unbefriedigend empfunden, daß das aktive und passive Wahlrecht allein den wissenschaftlichen und technischen Mitarbeitern zusteht. Das Bundesministerium für Forschung und Technologie ist dieser Kritik entgegengetreten, da sie in unzulässiger Weise die wissenschaftlich-technische Mitwirkung mit Fragen der allgemeinen betrieblichen Mitbestimmung vermengt.

   Die neuen Satzungen haben es ermöglicht, daß bei der GfK, KFA, GKSS und beim HMI Angehörige des Betriebsrats als wissenschaftliche und technische Mitarbeiter in den Aufsichtsräten mitwirken können. Allen Wissenschaftlich-Technischen Räten gehört nach den neuen Satzungen ein Mitglied des Betriebsrats an, das wissenschaftlicher und technischer Mitarbeiter ist. In der HMI-Satzung ist die Teilnahme eines Betriebsratsvertreters an den Sitzungen der Wissenschaftlichen Leitung vorgesehen.

4. Bei den Leitlinien geht es darum, überalterte hierarchische Strukturen abzubauen. Zu den überalterten hierarchischen Strukturen gehörten insbesondere auch unkontrollierte und unbefristete Machtpositionen von Geschäftsführern und Institutsleitern.

   Im Hinblick darauf, daß eine Kontrolle von Verfügungsmacht über Menschen und Mittel nicht früh genug einsetzen kann, werden nach den neuen Strukturen Inhaber von Leitungsfunktionen nicht mehr ohne Mitwirkung von Mitarbeitern berufen. So werden Geschäftsführer nach den Leitlinien im Benehmen mit den Wissenschaftlich-Technischen Räten oder Wissenschaftlichen Leitungen bestellt; Institutsleiter können nicht mehr ohne vorherige Anhörung der wissenschaftlichen und technischen Mitarbeiter der betroffenen Institute berufen werden. Auch in den Gremien, in denen die eigentliche Entscheidung über Berufungen liegt – das sind die Wissenschaftlichen Leitungen und Geschäftsführungen, die Wissenschaftlich-Technischen Räte und Aufsichtsräte –, sind Mitarbeitervertreter unmittelbar an der Entscheidung beteiligt.

   Weitergehenden Wünschen, etwa nach der Wahl der Institutsleiter durch die Institutsmitarbeiter, ist das Bundesministerium für Forschung und Technologie nicht nachge-

kommen, weil die Wahl der Vorgesetzten durch die Mitarbeiter problematisch erscheint und insbesondere zu Interessenkonflikten führen kann.

Ebenso wie ein Berufungsverfahren, das die Mitarbeiter beteiligt, dient es der Beschränkung und Kontrolle von Macht, daß kollegiale Strukturen eingeführt werden. Es handelt sich hier zunächst um die kollegiale Leitung von Instituten oder vergleichbaren Arbeitseinheiten durch mehrere Wissenschaftler.

Während die Leitlinien an der Spitze der Institute nur mehrere berufene Institutsleiter kennen, geht das HMI-Modell soweit, auch gewählte Mitarbeiter in die kollegiale Sektoren- bzw. Bereichsleitung einzubeziehen. Weitere kollegiale Momente kommen in der Beteiligung der Institusleitungsausschüsse, der Sektoren- oder Bereichsräte zum Ausdruck. Was die zentrale Leitung der Forschungseinrichtungen angeht, so sind sowohl die einheitliche Wissenschaftliche Leitung des HMI wie auch das partnerschaftliche Zusammenwirken von Geschäftsführungen und Wissenschaftlich-Technischen Räten Ausdruck des Kollegialprinzips.

In die gleiche Richtung wie kollegiale Leitungsstrukturen und wie die Beteiligung von Mitarbeitern bei Berufungen zielt eine zeitliche Befristung der Leitungsfunktionen. Die Berufung in Leitungsfunktionen wird künftig nur noch auf etwa fünf Jahre befristet ausgesprochen. Dies bedeutet eine periodische Überprüfung der Leitungsfunktionen in sachlicher (Aufgabenstellung) und persönlicher (fachliche und menschliche Qualifikation) Hinsicht; dabei soll die Erstberufung bereits so sorgfältig vorgenommen werden, daß es in der Mehrzahl der Fälle zu Wiederberufungen kommen kann.

Das Bundesministerium für Forschung und Technologie fördert die Einführung gemeinsamer Berufungsverfahren der Forschungseinrichtungen mit Hochschulen.

Mit der Beteiligung von Mitarbeitern bei Berufungen und mit kollegialen und befristeten Leitungsfunktionen sind Alleinherrschaften und Herrschaft auf Lebenszeit, die oft im Mittelpunkt berechtigter Angriffe standen, weitgehend abgebaut.

5. Die Leitlinien hatten nicht das Ziel, jegliche hierarchische Strukturen abzubauen. Die Bundesregierung ist vielmehr bei den Leitlinien davon ausgegangen, daß auch bei einer Fortentwicklung der neuen Strukturen gewisse hierarchische Formen im Sinne weisungsgebundener Aufgabenverteilung fortbestehen müssen, wenn die Durchführung wichtiger Aufgaben gewährleistet bleiben soll.

   Die in den Leitlinien verwirklichte funktionsbezogene Mitwirkung schließt aus, wissenschaftlich-technische Entscheidungen in kollektiver Weise zu treffen. Aus diesem Grunde

geben die Leitlinien den Institutsleitungsausschüssen wesentlich stärkere Mitwirkungsrechte als den Institutsvollversammlungen. Tendenzen in Richtung auf ein Mehr an kollektiver Entscheidung wird das Bundesministerium für Forschung und Technologie daher während der „Erprobungsphase" der Leitlinien nicht nachgeben.

III.

Der Verwirklichung der neuen Strukturen soll nach Auffassung des Bundesministers für Forschung und Technologie eine Phase folgen, in der weiter Erfahrungen gesammelt und ausgewertet werden. Über die Erfahrungen wird Ende 1973 berichtet werden.